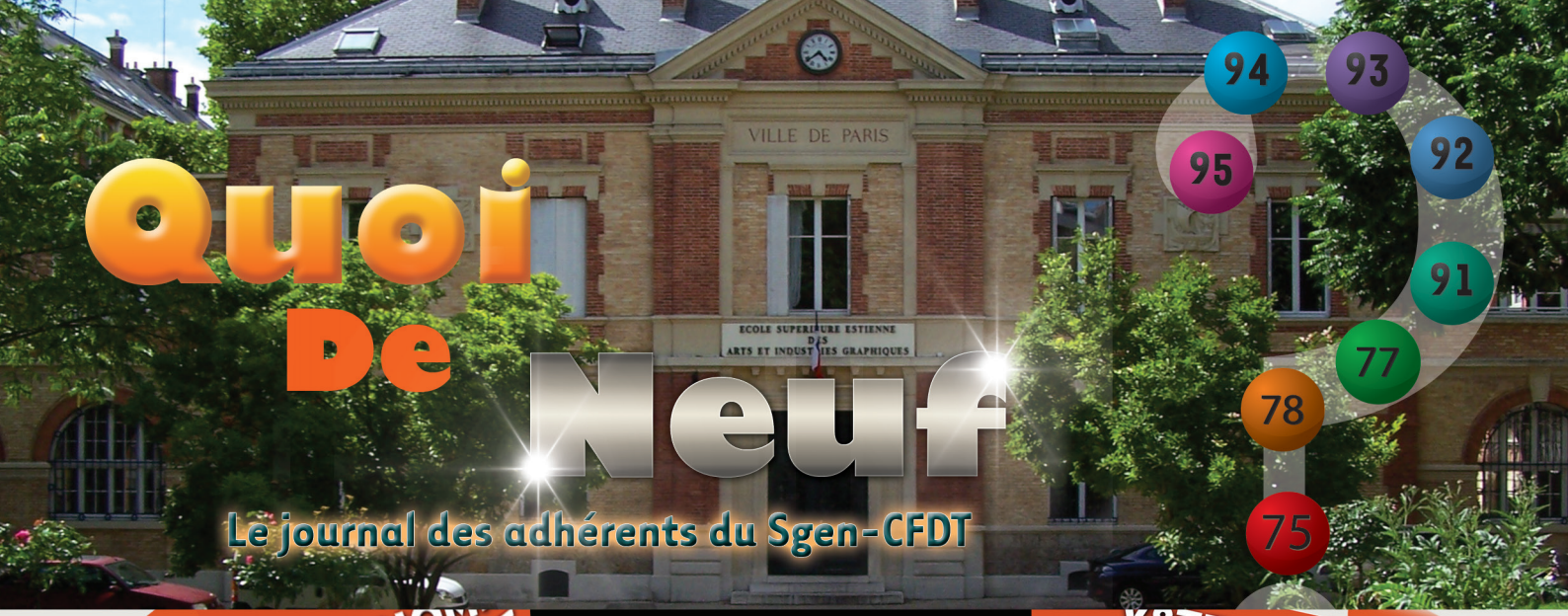
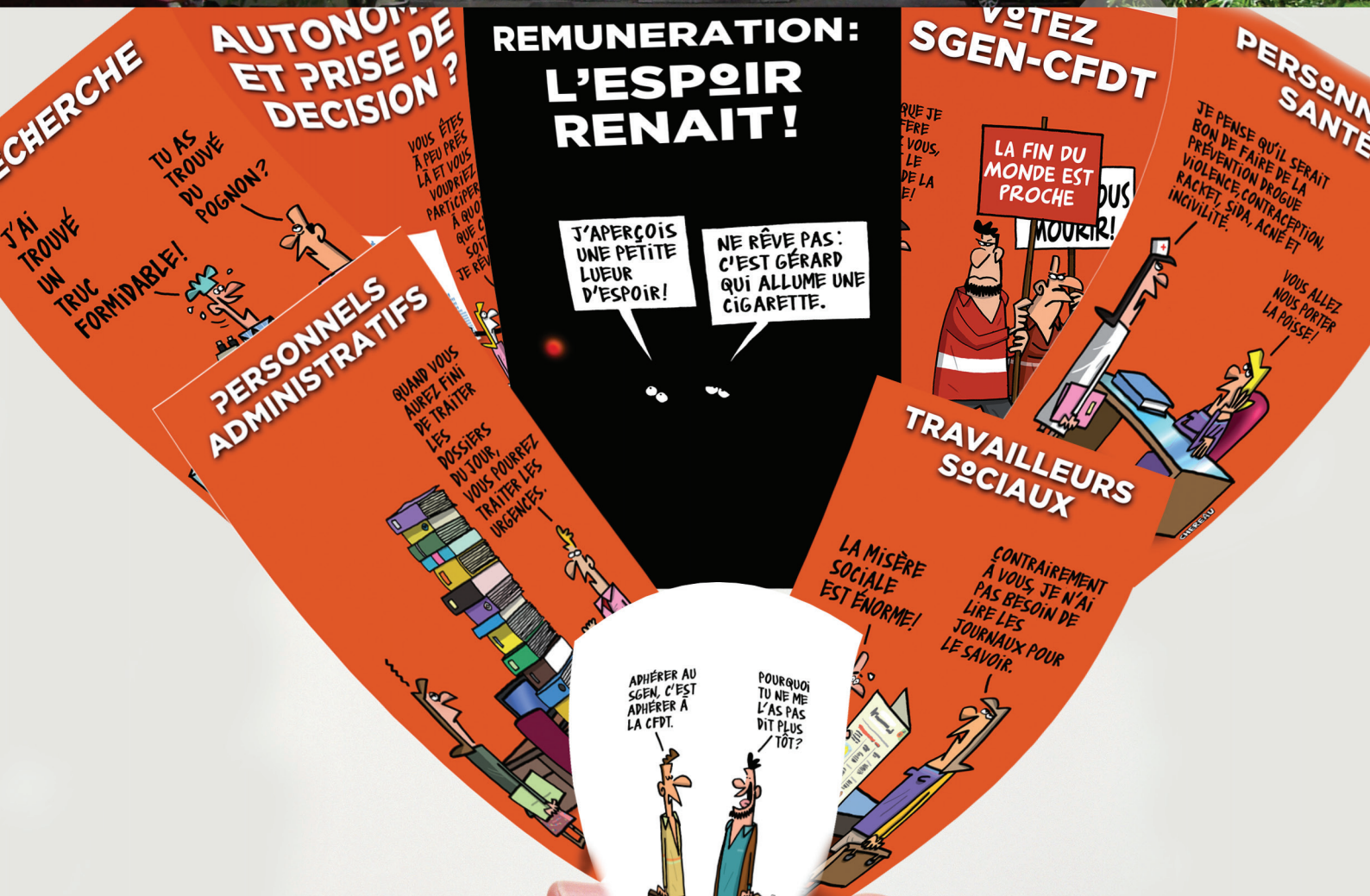
Quoi De Neuf

Le journal des adhérents du Sgen-CFDT




RECHERCHE
J'AI TROUVÉ UN TRUC FORMIDABLE!
TU AS TROUVÉ DU POGNON?
AUTONOMIE ET PRISE DE DECISION ?
VOUS ÊTES À PEU PRÈS LÀ ET VOUS VOUDRIEZ PARTICIPER À QUOI SOIT JE RÊVE
REMUNERATION: L'ESPOIR RENAIT!
J'APERÇOIS UNE PETITE LUEUR D'ESPOIR!
NE RÊVE PAS: C'EST GÉRARD QUI ALLUME UNE CIGARETTE.
VOTEZ SGEN-CFDT
LA FIN DU MONDE EST PROCHE
PERSONNEL SANTÉ
JE PENSE QU'IL SERAIT BON DE FAIRE DE LA PRÉVENTION DROGUE VIOLENCE, CONTRACEPTION, RACKET, SIDA, ACNÉ ET INCIVILITÉ.
VOUS ALLEZ NOUS PORTER LA POISSE!
PERSONNELS ADMINISTRATIFS
QUAND VOUS AUREZ FINI DE TRAITER LES DOSSIERS DU JOUR, VOUS POURREZ TRAITER LES URGENCES.
TRAVAILLEURS SOCIAUX
LA MISÈRE SOCIALE EST ÉNORME!
CONTRAIREMENT À VOUS, JE N'AI PAS BESOIN DE LIRE LES JOURNAUX POUR LE SAVOIR.
ADHÉRER AU SGEN, C'EST ADHÉRER À LA CFDT.
POURQUOI TU NE ME L'AS PAS DIT PLUS TÔT?

Élections professionnelles Décembre 2014

Trimestriel • numéro 30 • décembre 2014 • 1,20 €

Vous aussi, racontez votre travail !

http://www.raconterletravail.fr/

Le projet : permettre aux personnels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche de raconter la réalité de leur travail.

Modalité : en vous inscrivant parmi les membres de Raconter le travail, vous avez la possibilité de commenter les textes des autres auteurs et de publier votre propre texte pour faire connaître votre travail, en révéler les multiples facettes, heureuses et malheureuses, et partager une expérience personnelle dont vous seul pouvez témoigner.

Si « Raconter le travail » est l'œuvre de militants syndicaux, ce n'est pas une démarche syndicale au sens habituel du terme : il s'agit ici de partager des expériences professionnelles, pas d'imposer une vision des choses.

L'État contribue à occulter le travail de ses personnels, notamment par son incapacité à reconnaître et valoriser le « travail invisible » des enseignants du primaire et du secondaire, en survalorisant l'activité de recherche par rapport à l'investissement dans la formation des étudiants, l'excellence scientifique plutôt que le travail d'équipe dans les laboratoires.

sgen Cfdt:

Décembre 2014 : élections professionnelles dans toute la Fonction publique

- *Quels sont les enjeux de l'élection pour votre métier ? Pourquoi voter ? Comment voter ?*

- *Le Sgen-CFDT vous aide à voter plus facilement grâce à une application exclusive ! Découvrez notre site dédié :* **http://www.electionseducation2014.fr/**

- *En consultant la page « comment voter ? », vous êtes renseigné(e) simplement, en 3 clics, sur la procédure de vote. N'hésitez pas à faire connaître cet outil à tous vos collègues !*

http://www.electionseducation2014.fr/comment-voter/

- Pourquoi voter ?

http://www.electionseducation2014.fr/bonne_raison/

- Vos préoccupations, notre projet, nos listes. Des résultats concrets obtenus pour vous.
  Quel est le bilan du syndicalisme majoritaire depuis 40 ans ?
  La CFDT refuse d'être un syndicat qui dit non à tout mais qui n'empêche rien. Notre rôle est d'obtenir des résultats, au lieu d'afficher une posture idéologique certes confortable, mais stérile pour vous.
  Qu'attendez-vous d'une organisation syndicale ? Qu'elle ne soit que dans la dénonciation ? Ou qu'elle soit aussi en capacité de faire des propositions, d'obtenir des résultats pour améliorer vos conditions de travail et vos rémunérations ?

La voix CFDT, c'est une voix pour conforter la méthode de la négociation qui permet d'obtenir des résultats.

sgen Cfdt:

Quoi de NEUF ?
Numéro 30

Élections professionnelles

SOMMAIRE

4/ Élections mode d'emploi

5/ L'enjeu du 4 décembre

6/ Pour quel dialogue social ?

7/ Les élections, ça change quoi pour moi ?

8/ et 9/ Portraits de candidat-e-s

10/ et 11/ Passage de relais entre militantes

12/ Premier degré : favoriser l'action collective

13/ Personnels de direction : pourquoi choisir le Sgen-CFDT ?

14/ ATSS : être connus et reconnus

15/ Santé au travail : les élu-e-s CHS-CT s'engagent

sgen Cfdt:

Sauf indication contraire, les photographies de ce numéro ont été réalisées sur le terrain par les militants locaux du Sgen-CFDT.

Votez Sgen-CFDT !

Nous allons voter. Une fois encore, une fois de plus. On aimerait surtout écrire : une fois pour toutes tant les élections se chargent d'une signification capitale au moment où le bulletin est placé dans l'urne.

Oui, il est capital de voter et de faire voter Sgen-CFDT !

Dans notre système scolaire, le Sgen-CFDT est le seul syndicat général qui syndique de la maternelle à l'université en passant par les services administratifs, et il est présent aussi dans la recherche, à la culture et l'enseignement agricole public. C'est sa force et c'est aussi sa fierté. Cela lui donne une position unique car le discours qu'il porte est élaboré par la parole de toutes les catégories qui le composent : seul syndicat dont le discours ne soit pas fait de l'amalgame de revendications corporatistes idolâtrant un hypothétique âge d'or.

Vous allez voter d'un côté pour les comités techniques (CT), de l'autre pour les commissions administratives paritaires (CAP). Des résultats du vote pour les CT dépendront notre représentativité et les moyens syndicaux nous permettant d'assurer notre travail. Dans tous les cas, vous allez voter pour des représentantes et des représentants qui s'engagent à porter les valeurs d'émancipation, de démocratie et de solidarité de la CFDT : un syndicalisme de transformation qui s'attache à améliorer les conditions de travail de tous.

Votez Sgen-CFDT !

Pour que nous continuions, dans nos académies, à être celles et ceux qui :

- favorisons le dialogue,
- exigeons de l'ambition pour le système éducatif au service de la réussite de tous les élèves et d'une école bienveillante,
- défendons la réflexion collective pour l'ensemble de nos missions aussi diverses soient-elles au sein d'un projet cohérent,
- faisons des propositions pour l'évolution de l'organisation du travail dans l'ensemble de nos champs professionnels et pour la transformation du système éducatif.

Xavier Boutrelle et Sandrine Grié

Quoi de NEUF ?

Directeur de publication
Philippe Antoine
Comité de rédaction
Vincent Albaud
Jean-Pierre Bailly
Xavier Boutrelle
Sandrine Grié
Christian Jolivet
Régine Paillard
Aude Paul
Laura Rakotomalala
Rémi Roudeau
Florent Ternisien
Maquette
Philippe Antoine / Rémi Roudeau
Impression
Société Jouve - CS 70004
11 boulevard Sébastopol
75036 Paris cedex 01
ISSN : 1953-6712

CPPAP : 1116 S 08060

Sgen-CFDT Académie de Versailles
23 place de l'Iris
92400 Courbevoie
versailles@sgen.cfdt.fr
Imprimé sur papier recyclé avec des encres végétales

ÉLECTIONS MODE D'EMPLOI :

UN VOTE / DES VOTES !

Chacun-e votera plusieurs fois et de manière différente selon son poste. Certain-e-s voteront à l'urne le 4 décembre, d'autres voteront en ligne entre le 27 novembre à 10 heures et le 4 décembre jusqu'à 17 heures.
Cela peut paraître complexe, mais le Sgen-CFDT peut aider chacun-e à s'y retrouver, et le Ministère s'organise pour informer les agents. Ce n'est pas si compliqué qu'il y paraît.

Qui vote en ligne et pour quoi ?

Les personnels titulaires dans leur immense majorité ont 4 votes à effectuer : CTM, CT de proximité, CAPN, CAPD ou CAPA.

Les personnels contractuels ont 3 votes à effectuer : CTM, CT de proximité, CCP.
Les stagiaires qui intègrent la fonction publique ne votent que 2 fois : CTM et CT de proximité.

Pour celles et ceux qui appartiennent aux corps du second degré mais qui sont détachés dans des établissements du supérieur comme les PRAG et les PRCE, ils votent par internet pour les CAP académiques et nationales qui les concernent, mais ils votent… à l'urne pour les comités techniques correspondant à leur lieu de travail.
Cela concerne aussi les ITRF, les corps administratifs et bien d'autres.

Qui vote à l'urne et pour quoi ?

Les personnels des établissements de l'enseignement supérieur, quel que soit leur corps d'appartenance et leur statut votent à l'urne le 4 décembre pour le comité technique d'établissement et pour le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche.
Ils votent aussi en ligne pour la CAP de leur corps d'appartenance. Et pour les personnels à statut universitaire, ils votent par correspondance pour le comité technique des personnels de statut universitaire.

Je n'ai rien compris mais je dois voter Sgen-CFDT !

Cette présentation des grands principes d'organisation du vote peut paraître obscure… Le plus simple serait que chacun-e dispose d'un article correspondant à sa situation professionnelle.

Grâce au Sgen-CFDT, c'est possible !

Il suffit de se rendre sur le site http://www.electionseducation2014.fr/ pour savoir comment et pour quoi voter. Préalable indispensable au vote électronique !

Pour voter en ligne, il est impératif de créer son espace personnel de vote . C'est possible dès maintenant en se rendant sur le site ministériel : https://vote2014.education.gouv.fr/#/login muni-e de l'adresse professionnelle en @ac-creteil.fr ou @ac-paris.fr ou @ac-versailles.fr
Il faut donc commencer par activer, ou réactiver cette adresse électronique. Pour la réactiver et réinitialiser le mot de passe, il suffit de se munir de son NUMEN. L'adresse électronique utile pour créer l'espace de vote est celle qui apparaît au-dessus de l'arborescence de la boîte de réception sur la page du webmail académique (attention, nous avons toutes et tous des alias, surtout si nous avons des noms ou prénoms composés).
L'ensemble de la procédure, activation de l'adresse et création de l'espace de vote, ne prend que quelques minutes.

Au moment du vote tu auras besoin de l'identifiant reçu par courrier : c'est la notice de vote.

En cas de problème, par exemple de perte, tu peux redemander ton identifiant à partir de ton espace personnel de vote.

En cas de difficulté, il ne faut pas hésiter à contacter le Sgen-CFDT. Les listes électorales peuvent encore être corrigées.

QU'EST-CE QUI NOUS ATTEND ?
Je veux changer les choses
Tu veux changer les choses
Il veut changer les choses
Nous voulons changer les choses
Vous voulez changer les choses
Ils veulent changer les choses
SORTEZ VOS CAHIERS DE CONJUGAISON.

L'ENJEU DU 4 DÉCEMBRE

Les élections du 4 décembre 2014 détermineront la place qui sera occupée par les organisations syndicales dans les « instances » relevant des ministères de toute la fonction publique. Explications.

La notion d'instance englobe différents comités, conseils ou commissions qui sont autant de lieux d'échange et de dialogue entre les représentants des personnels et ceux de « l'administration ». Bien que la plupart de ces instances soient consultatives, les avis qu'elles émettent ne peuvent être négligés, notamment en raison du caractère démocratique du mode de désignation des représentants des personnels : ces derniers sont légitimes. Ces instances sont donc des lieux essentiels pour l'expression et la prise en compte des revendications des personnels. Elles sont nombreuses et il est parfois difficile de s'y retrouver…

Deux sortes d'instances.

Les premières délibèrent sur des enjeux collectifs, tels que l'organisation des services, la politique indemnitaire ou les méthodes de travail, ce sont les comités techniques (CT). Les compétences des comités techniques concernent la gestion collective des services et des carrières, ils abordent notamment les sujets suivants :

- l'organisation et le fonctionnement des administrations, établissements ou services
- la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- les règles statutaires
- les évolutions technologiques et les méthodes de travail, ainsi que leurs incidences sur les personnels
- les grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- l'égalité professionnelle, la parité et la lutte contre les discriminations
- la formation et le développement des compétences professionnelles
- l'insertion professionnelle.

Les conditions de travail, la qualité de vie au travail et la santé au travail des agents sont également de leur ressort via les CHS-CT (un CHS-CT par académie et par département dans le scolaire et un par établissement dans l'enseignement supérieur et la recherche). L'application d'un accord aussi important que celui de la prévention des risques psychosociaux (octobre 2013 - circulaires d'application 2014) dépend en grande partie de l'impulsion qui sera donnée en CT puis en CHS-CT. Les chefs de service et d'établissement seront dans l'obligation de suivre leurs recommandations pour élaborer un plan de prévention en 2015.

Enjeux collectifs, conditions de travail, qualité de vie au travail, gestion des carrières individuelles, …

Les secondes sont consacrées à la gestion des carrières individuelles (affectation, promotion, formation), ce sont les commissions administratives paritaires (CAP) pour les personnels titulaires, et les commissions consultatives paritaires (CCP) pour les personnels contractuels, ou non titulaires.

Elles abordent toutes les questions relatives aux carrières individuelles des personnels :

- pour certains corps et certaines situations, titularisation ou prolongation de stage
- mutations, promotions, détachement et intégration dans un autre corps ou cadre d'emploi ; information en cas d'intégration dans un autre corps ou cadre d'emploi ; licenciement pour insuffisance professionnelle ; exercice du travail à temps partiel ; demande de départ en formation ; désaccord concernant l'évaluation ; démission.

Les CAP peuvent aussi siéger en formation disciplinaire lorsqu'une faute professionnelle est reprochée à un fonctionnaire.

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont composées à nombre égal de représentants des personnels contractuels, ou non titulaires, et de l'administration. Elles sont consultées sur les questions relatives à la situation professionnelle et aux carrières des personnels. Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions relatives au licenciement intervenant après une période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Pour le Sgen-CFDT, les prérogatives des CCP doivent être accrues afin qu'elles deviennent les lieux d'un véritable dialogue et d'une prise en compte des aspirations des agents contractuels.

Le plus souvent, ces deux sortes d'instance, CT d'une part et CCP ou CAP d'autre part, se déclinent à deux niveaux : l'un national et l'autre « de proximité ». Ce dernier peut correspondre à une académie, un département ou un établissement. Ainsi la plupart des personnels votent 4 fois lors des élections : pour les deux sortes d'instances et à l'échelon local et national. Un exercice démocratique complexe mais ô combien précieux pour tous !

Les élu-e-s CT et CAP du Sgen-CFDT

DIALOGUE SOCIAL OUI ! MAIS COMMENT L'ENTENDEZ-VOUS ?

Après trois ans de mandature, retour et réflexions dans nos académies d'Île de France…

accueil des collègues stagiaires à Nanterre – rentrée 2014

Le dialogue social. On le cite, on y fait référence, on le prend à témoin, on le montre en exemple, on le dénonce. Dans nos académies, il est un lieu qui devrait être celui du dialogue social : le comité technique. Il réunit autour d'une table, les organisations syndicales qui y ont obtenu un ou plusieurs sièges avec les recteurs ou rectrices et leurs équipes en tant que représentants de l'État. Les attributions du Comité technique sont étendues. Pour aller à l'essentiel, il s'intéresse aux moyens, aux conditions de travail et à son organisation. Lieu d'information, consultation, discussions, il peut aussi, si un recteur le décide devenir lieu de négociations. Une réforme, il y a quelques années, a supprimé le caractère paritaire de cette instance. Cela signifie que les organisations et les équipes rectorales ne siègent plus à parité : fini donc le vote bloc contre bloc.

Les trois années écoulées permettent d'esquisser un bilan. Avoir un siège au CTA est très important : c'est la seule possibilité pour faire entendre sa voix dans l'instance qui met syndicalement l'académie en relation avec son recteur et par suite avec le ministre. Le Sgen-CFDT, on vous l'assure, s'emploie à faire entendre sa voix dans ce concert ! Et la tâche est ardue, quand elle ne tourne pas au pensum, car, à de rares exceptions près que nous ne cherchons pas à nier, peu ont l'intention d'être dans le dialogue.

VOTEZ Sgen-CFDT !

La plupart des organisations syndicales ne voient dans le CTA qu'une tribune syndicale au sens étriqué du corporatisme le plus aigu. Ou comment être le moins constructif et le plus négatif dans la manière de dresser, au cours d'une déclaration fleuve, la liste la plus longue et la plus complète possible de tout ce qu'elles refusent et dénoncent. Du coup, deux solutions miracles sont constamment brandies : les moyens et le bon vieux temps, l'époque où, semble-t-il, tout allait si bien que rien n'aurait jamais dû changer. Cette posture fonctionne d'autant mieux qu'elle a un corollaire : ne rien proposer et ne pas s'engager. Ça vous rappelle quelque chose ? Des CA par exemple ?

Un bon exemple : les discussions à Versailles sur l'affectation des stagiaires du second degré pendant les années où ils ont été à temps plein. Trois critères étaient proposés par le rectorat : proximité des transports, présence d'un tuteur, établissement non classé ZEP. Cela revenait à bloquer des postes et à rendre le mouvement des titulaires moins fluide. Mais que faire ? Fallait-il bizuter les débutants sur les postes qui restaient vacants, jouer la discorde et l'opposition entre les catégories ? La discussion a eu le mérite de mettre chacun devant ses responsabilités en les assumant ou au contraire en ne les assumant pas.

Les rectrices et recteurs, de leur côté, ne sont pas non plus forcément en position de faire des propositions ou d'entendre celles qui leur sont faites. Soit parce qu'ils ne le souhaitent pas, soit qu'ils ne le peuvent pas. Si, certains sujets restent du domaine absolu des ministres, il s'en trouve d'autres qui ne sont jamais abordés, comme l'organisation du travail. Les coefficients à appliquer aux activités dans les GRETA par exemple. Ou tout simplement la pédagogie…

Le risque de conflit est-il trop important dans nos académies, en particulier Créteil, où la paix sociale est de la première importance ? Les hiérarchies intermédiaires sont-elles si lourdes que rien ne se décide avec les représentants du personnel ? Il est vrai qu'il existe d'autres lieux, très nombreux, comme les CAP et les groupes de travail en tous genres qui peuvent, dans certaines conditions, participer au dialogue social. Mais pourquoi l'instance prévue pour cela a-t-elle tant de mal à être pleinement investie de ses missions ?
Le CTA doit devenir une vraie instance de dialogue et de proposition, car s'engager dans le syndicalisme, c'est travailler à améliorer le système pour tous. Et cela commence en discutant, puis en votant des mesures qui touchent au quotidien des personnels.

Xavier Boutrelle, élu CT Créteil
Jean-Michel Lavenu, élu CT Paris
Sandrine Grié, élue CT Versailles

LES ÉLECTIONS, ÇA CHANGE QUOI POUR MOI ?

Du 27 novembre au 4 décembre tous les personnels de l'Éducation nationale ou de l'enseignement supérieur et de la recherche sont appelés aux urnes. Alors que la participation en 2011 a été particulièrement faible, beaucoup s'interrogent : pourquoi est-il important de voter ?

Il n'est pas facile de faire le lien entre un scrutin qu'on peut qualifier de complexe et ses répercussions concrètes sur le terrain. En 2011 la participation aux élections avait été assez largement inférieure à 50 %, la faute à une procédure de vote confuse mais aussi à une réelle désaffection des personnels vis-à-vis d'un syndicalisme perçu comme inefficace. Pourtant les répercussions du scrutin dans la vie professionnelle des électeurs sont nombreuses.

Voter pour une vision de l'école

Tout d'abord les élections permettent d'établir un rapport de force entre les organisations et de dresser une carte du paysage syndical. Ces éléments pèsent sur les évolutions du gigantesque système Éducation nationale. Certes les syndicats n'ont pas de pouvoir directement décisionnaire, les instances étant pour la plupart consultatives et/ou paritaires (ce qui signifie que l'administration y conserve un pouvoir de décision puisque toute égalité de vote peut être tranchée par l'administration en sa faveur). Mais les positions des syndicats sont souvent réellement prises en compte dans de nombreux domaines, si bien qu'on a souvent accusé le ministère de pratiquer la cogestion avec les syndicats majoritaires. Le poids écrasant d'un syndicat majoritaire dans certains territoires ou certains corps peut clairement entraîner des dérives contre lesquelles il devient difficile de s'élever, faute d'autres représentants syndicaux. Pluralité syndicale est aussi signe de démocratie sociale : nos collègues professeurs d'EPS ou personnels de direction en savent quelque chose…

En votant pour les élections professionnelles on vote pour une vision de l'école et pour donner plus de poids à celle-ci lors des discussions avec les autorités. Derrière les évolutions récentes sur la réforme des rythmes (décret Hamon) et la transformation progressive du socle commun en tout autre chose on peut par exemple voir assez distinctement le poids de la FSU, fédération majoritaire dans l'Éducation nationale.

> « **Le Sgen-CFDT a obtenu des avancées pour l'affectation des personnels en début de carrière en Île de France.** »

Des effets directs sur la carrière ou les conditions de travail des personnels.

Mais les implications pour les personnels peuvent aussi être plus directement sensibles. En voici deux exemples. Tout d'abord les organisations syndicales sont régulièrement consultées aux niveaux académique et national sur les règles liées au mouvement des personnels. C'est ainsi en bonne partie grâce à l'action du Sgen-CFDT que des avancées, timides mais réelles, ont pu être obtenues pour l'affectation des personnels en début de carrière en Île-de-France (postes réservés aux néo-titulaires, priorité aux néo-titulaires dans l'affectation des Titulaires sur Zone de Remplacement (TZR) dans le 2nd degré, bonification annuelle pour les TZR). Loin de faire consensus ces idées étaient combattues par certains de nos partenaires syndicaux au nom de l'égalité de traitement ou de la défense des intérêts des collègues déjà en poste depuis de nombreuses années.

De la même façon une alerte sociale lancée dans le cadre du CHS-CT par le Sgen-CFDT et la CGT dans une université comme Paris-Diderot (Paris 7) ne sera pas suivie par le Snasub-FSU… (voir notre article « santé au travail » en page 15)

Des divergences existent aussi sur l'évolution des statuts. Là où le Sgen-CFDT a défendu une redéfinition des métiers qui prenne davantage en compte le travail réel des personnels et permette donc d'adapter leur statut aux évolutions profondes que connaissent nos métiers, d'autres s'arc-boutent sur des textes vieux de plus de 60 ans estimant que tout changement est une déclaration de guerre à la forteresse assiégée de l'Éducation nationale. C'est ainsi par exemple que la CFDT et le Sgen-CFDT ont obtenu en CIAEN (comité interacadémique avec la Région IDF) cette année le principe d'un groupe de travail à venir dédié aux évolutions des espaces de travail du Lycée de demain. Il y a là encore différentes visions de l'École et de son rôle dans la société. Et derrière des répercussions concrètes pour tous les personnels.

Florent Ternisien d'Ouville

Mon engagement au Sgen-CFDT est issu d'une rencontre avec trois adhérentes dans une école de Montgeron. Des liens humains se sont tissés, nous avons échangé nos pratiques, parlé pédagogie. J'ai ensuite participé à différentes formations, défilé dans les rues sous la banderole « Sgen-CFDT », puis j'ai accepté récemment une décharge d'un jour par semaine. Aujourd'hui, je siège à la CDAS (commission d'action sociale). Connaître la situation particulière de collègues en difficulté, pouvoir les aider, prendre conscience des différents enjeux du travail et connaître tous nos partenaires (élus locaux, parents d'élèves) : c'est important. Bien sûr nous allons à la rencontre des collègues dans leurs écoles pour écouter, accompagner, être présent-e-s. Si je suis en deuxième position sur la liste de la CAPD du 91, c'est aussi pour faire avancer l'école dans un souci d'équité. Parler au nom des collègues et obtenir des résultats : voilà le rôle d'un-e élu-e et la raison de mon engagement.

Nathalie, professeure des écoles

Cfdt: S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

Pas de corporatisme. Pas d'oppositions stériles entre le premier degré, le second degré, le supérieur, les personnels administratifs, les CPE, les chefs d'établissements... Enfin un syndicat qui affirme haut et fort la défense de tous les membres de la communauté éducative, sans distinction de corps. Ce fut un soulagement de découvrir ce mot d'ordre et le Sgen pour ma première année d'enseignement. Et ce fut une joie de réaliser dans les années suivantes que ces valeurs sont incarnées au quotidien par des élu-e-s de tous horizons travaillant collectivement. Et par des membres du conseil syndical (instance politique du syndicat) capables de discuter, de se confronter et de construire ensemble, malgré des expériences très différentes. La solidarité n'est pas un vain mot à la CFDT. C'est une force. Et ce sera toujours une bonne raison pour moi de militer précisément pour ce syndicat.

Étienne Tabbagh, professeur agrégé

J'aimerais changer les idées préconçues du public sur le syndicalisme. Je ne veux pas critiquer les autres syndicats, mais certains d'entre eux sont dignes de la préhistoire tant par leurs revendications brutales que leurs idées bizarres. Je représente le Sgen-CFDT au CHS-CT départemental de Seine et Marne. Lorsque je fais des visites d'établissement pour observer les conditions de travail des collègues, je constate sur le terrain que des syndicats forts en gueule sont loin du quotidien des personnels et surtout de leurs problèmes. Le syndicalisme que nous pratiquons a le mérite d'être concret, pragmatique et proche des agents. C'est ce qui me plaît le plus.

Hervé Racine, professeur de lycée professionnel

VOTEZ SGEN-CFDT

Je suis élu au comité technique (CT) de mon université, instance qui a pour but de faire vivre le dialogue social. À l'université d'Évry, l'administration et les syndicats ont appris à avancer dans l'intérêt des personnels. Nous ne sommes pas toujours d'accord, mais chacun argumente et les textes proposés sont amendés. Le Sgen-CFDT a joué un rôle majeur dans cette évolution, avec une représentation équilibrée entre enseignants et BIATSS (personnels administratifs).

Un exemple : la discussion d'une circulaire de rentrée qui précise les fermetures de l'établissement et les modalités de congés des agents. L'administration souhaitait une semaine de fermeture aux vacances de printemps et une semaine de plus en été. Modalités courantes dans les universités. En nous appuyant sur des arguments généraux (prise en compte des couples séparés) ou locaux (des agents habitent dans une académie voisine avec un autre calendrier scolaire), nous avons compris que l'administration souhaitait que les personnels consomment suffisamment de jours de congé pour éviter un abondement trop important du compte épargne temps (CET, revendication CFDT). Nous avons élaboré un compromis : pas de fermeture supplémentaire mais l'obligation de prendre un nombre imposé de jours de congé durant l'année sous peine de les perdre. Sans le dialogue que nous avons initié, la solution de l'administration aurait été imposée.

Pascal Petit, enseignant à l'université

PASSAGE DE RELAIS

Dans nos académies franciliennes, les équipes se renouvellent en partie à chaque élection, l'occasion d'un passage de relais. Armelle Jayet et Aude Paul ont accepté d'être en deuxième et troisième position pour la CAPA des agrégés de l'académie de Créteil.
Nous connaissions leur plaisir d'enseigner, leur attachement aux idées et aux valeurs du Sgen-CFDT… Pourquoi sont-elles prêtes à s'engager ?

Armelle : J'ai donné mon accord sans trop réfléchir. À trop y penser, je savais que je risquais de refuser. Pourquoi assister à d'interminables réunions, décrypter les arcanes d'une administration à certains égards anachronique ? Tutoyer des circulaires, des barèmes, des algorithmes, apprendre un langage abscons que j'avais toujours snobé alors que je peux me contenter d'enseigner le mieux possible ? Ce qui en soi est déjà un défi ! Mais peut-on faire son métier « le mieux possible » en ignorant l'institution pour laquelle on travaille ?

Armelle, qui a trois heures de décharge syndicale cette année (3/15èmes) peut aussi décrire sa formation militante « filée » : j'ai trouvé au syndicat des personnes aimables et raisonnables prêtes à m'accorder du temps et désireuses de transmettre leur expertise. C'est aussi une chance de pouvoir rendre un peu de ce que j'ai reçu. J'ai appris à me servir des outils, à répondre au téléphone, … Au fil des jours, je rentre dans le rôle. À force de dialoguer avec des élu-e-s plus aguerri-e-s, je vais finir par leur ressembler.

« Certaines de nos propositions se concrétisent peu à peu. »

Aude : Mais qu'allais-je donc faire dans cette galère ? Je me suis posé des questions « concentriques ». D'abord : quoi faire dans ma classe ? Ensuite : comment travailler avec mes collègues ? Suivre sa classe ou monter des projets requiert de s'intéresser aux autres disciplines, à la vie scolaire et à l'administration. Chercher de l'argent ou des opportunités d'activités suppose de prendre contact avec la mairie, le département, la région, ou même des fondations. Le fait d'être élue au CA par exemple permet de mieux comprendre les rouages d'un établissement. Bref, il m'a semblé naturel à ce stade de mon parcours de m'intéresser au fonctionnement de ce qu'on appelle « le rectorat » : le système des mutations, les difficultés rencontrées par certains collègues, les actuels problèmes de recrutement.

Quel est le rôle du syndicat ? Représenter les collègues, est-ce toujours les défendre sans réserve ?

Aude : Comment faire le tri entre mes convictions et ce qui relève de mon mandat ? J'ai croisé, comme tout un chacun, des collègues que j'estime indéfendables : des professeurs qui menacent physiquement les élèves, qui les insultent, qui font un travail que l'on peut estimer très insuffisant (mais au nom de quoi ?). Quelle est la bonne ligne de conduite ? Comment défendre tout le monde de manière juste, sans tomber dans la démagogie ou un silence complice ? Il est arrivé que nous nous abstenions sur le dossier d'un collègue, ce qui a abouti à ce que l'administration remporte la décision sans avoir à utiliser sa voix prépondérante. Il arrive aussi que l'ensemble des syndicats reconnaissent qu'un collègue ne peut pas être autant soutenu que les autres sans risque de dégrader notre crédibilité et celle de tout le corps enseignant. Les situations les plus extrêmes et les décisions les plus lourdes de conséquences sont renvoyées à l'échelon ministériel. Ce qui est certain, c'est que nous devons parfois faire face à des problématiques complexes.

Comment faire le lien avec les autres syndicats ?

Aude : Tous les syndicats n'ont pas la même ligne directrice, et tant mieux. Cela participe au fonctionnement d'une

démocratie, et au débat. Toutefois, les syndicats sont censés défendre les intérêts des personnels : n'y a-t-il pas des lignes de convergence ?
Il y a parfois des divergences de vue importantes, en particulier pour toutes les CAPA de promotion. Pour défendre les collègues nos argumentations ne sont pas les mêmes. Il arrive aussi que les élu-e-s du syndicat majoritaire ne soient pas sur la même ligne argumentative entre eux, et que certains nous fassent des appels du pied quand ils sentent que nous pourrons pousser sur la ligne argumentative la plus efficace et pertinente…

Notre rôle n'est-il pas finalement très limité ?

Aude : Que ce soit pour les mutations ou les notations, un certain nombre de chiffres sont décidés par des ordinateurs, « à l'ancienneté », et encadrés par des textes négociés. Les syndicats ont un rôle de contrôle et de transparence des procédures. Sur les mutations, les circulaires et notes de services énoncent des règles auxquelles la vie des agents ne colle pas toujours. Alors, nous pouvons contribuer à ce que l'administration reconnaisse une situation particulière et la prenne en compte. C'est ce qui permettra à des collègues d'avoir la mutation qu'ils souhaitent. Il est parfois long de faire évoluer les mentalités. Armelle l'a découvert : « première réunion pour le « bilan Mouvement » au rectorat, je mets mes pas dans ceux de Christophe, militant expérimenté. Il m'explique, me présente les différents interlocuteurs, j'écoute, je regarde. La réunion commence, j'apprécie de prendre de la hauteur par rapport à mon travail au quotidien, d'avoir accès à une vue d'ensemble de l'académie, de découvrir les contradictions entre les différents principes à mettre en œuvre, les arbitrages, l'effort continuel pour trouver le meilleur équilibre. Je me réjouis de voir qu'une proposition du Sgen-CFDT - l'acquisition de logements pour favoriser l'accueil des jeunes entrants dans l'académie - se concrétise peu à peu. »

Armelle Jayet, Catherine Nave-Bekhti et Aude Paul

Travail de l'élu-e : quel est le mode d'emploi ?

Il est relativement facile de répondre : pour les agrégés, les PLP, les CPE, les COP, les CAPA durent rarement plus d'une demi-journée, et sont souvent précédées d'un groupe de travail qui peut être un peu plus long. Cela concerne les questions de titularisation, passage à la hors-classe, accès au corps par la liste d'aptitude ou révision de la notation administrative. Il faut ajouter les opérations liées aux mutations (agrégés et certifiés sont traités ensemble), soit plusieurs milliers de demandes chaque année pour l'inter et l'intra puis pour les TZR : 4 fois 4 ou 5 jours en janvier, mai, juin et début juillet. Mais chacun ne siège pas en continu. Le travail de préparation et de participation aux commissions est partagé, les élu - e - s qui le souhaitent peuvent bénéficier de décharges syndicales ou se faire remplacer par le Rectorat pendant les périodes chargées. Après les élections, il y aura très vite des formations. Et pour tout cela nous n'oublions pas la bonne humeur.

UN MÊME MÉTIER,
UNE MÊME RECONNAISSANCE
À L'ORDRE DU JOUR : COMMENT DIRE AUX ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ TOUTE NOTRE RECONNAISSANCE SANS QUE CELA NOUS COÛTE UN ROND.
DES IDÉES?

sgen Cfdt:

DES ÉLU-E-S CFDT POUR FAVORISER L'ACTION COLLECTIVE

Témoignages d'élu-e-s CFDT engagé-e-s dans nos écoles d' Île de France pour défendre les conditions de travail de leurs collègues

EN VOTANT DÈS LE 27 NOVEMBRE, RENFORCEZ L'ACTION DU SGEN-CFDT

Monique Parpaillon, élue CAPD 78

En CAPD, j'ai obtenu pour Patricia, compte tenu de sa situation personnelle et familiale un temps partiel pour convenances personnelles. Élue et reconnue comme telle par l'administration, j'ai accompagné et rassuré de nombreux collègues lors de « convocations » par les IEN ou le DASEN ou à l'occasion de la consultation de leurs dossiers administratifs.

Vincent Loustau, élu CHS-CT 77

En Seine et Marne, les élus en CHS-CT du Sgen-CFDT ont fait de la santé et des conditions de travail une priorité, en informant les collègues sur leurs droits et sur les procédures dont ils devraient tous bénéficier. Conseils, écoute, réponses aux nombreuses interrogations durant nos permanences : tensions entre collègues, avec la hiérarchie, agression verbale ou physique, problème de locaux, épuisement physique ou moral face à des situations complexes d'enseignement. Nous regrettons que les interventions de nos élu-e-s se heurtent trop souvent à l'inertie ou à l'hostilité des hiérarchies intermédiaires.

Nathy Falgueyrac, élue CAPD 91

Dans l'Essonne, nous avions obtenu en CAPD depuis plusieurs années que les néo-titulaires débutent sur des affectations facilitant l'entrée dans le métier. Depuis la rentrée 2014, l'arrivée massive de stagiaires affectés sur des postes réservés a remis en cause ces mesures protectrices. Nous revendiquons des affectations adaptées aux néo-titulaires sans remettre en cause les conditions de professionnalisation des stagiaires.

NOS REVENDICATIONS

SPÉCIFICITÉS FRANCILIENNES :

- Création massive de postes pour faire face aux besoins démographiques et à la scolarisation des moins de trois ans dans les zones prioritaires,
- Revalorisation de l'indemnité de résidence,
- Accès aux logements sociaux pour les débuts de carrière.

SANTÉ AU TRAVAIL :

- Recruter des médecins de prévention pour sécuriser nos collègues,
- Prévenir les risques psycho-sociaux,
- Prévenir le "burnout".

CARRIÈRES :

- Protéger les néo-titulaires et les stagiaires,
- Aménager les fins de carrières,
- Développer les mobilités professionnelles.

UNE AUTRE ORGANISATION DE L'ÉCOLE :

- Création d'établissements du 1er degré pour redonner autorité et légitimité aux écoles,
- Reconnaissance des missions des directeurs d'école par des rémunérations revalorisées, une formation initiale et continue rénovée, et du temps de décharge efficace,
- Des emplois pérennes d'aide aux tâches.

PLUS DE MAÎTRES QUE DE CLASSES !

UNE REVENDICATION HISTORIQUE, DÉFENDUE DEPUIS 1977 PAR LE SGEN-CFDT À ÉTENDRE À TOUTES NOS ÉCOLES POUR TRANSFORMER NOS PRATIQUES PÉDAGOGIQUES.

POURQUOI CHOISIR LE SGEN-CFDT

De nombreux personnels de direction franciliens s'engagent au Sgen-CFDT. Quelles sont leurs motivations et leurs attentes ? 3 responsables académiques répondent à nos questions.

Pourquoi adhérer au Sgen-CFDT ? Pour Sylvie Perron (académie de Créteil), les personnels qui ont choisi le Sgen-CFDT sont sensibles aux valeurs positives et croient en l'école. « Ils ont une vision progressiste en phase avec les évolutions sociétales et veulent une école intelligible, intelligente et exigeante. Ceux qui nous rejoignent viennent trouver un souffle d'espoir. Ils veulent des projets pour la jeunesse et construire pour les élèves des parcours cohérents.»

Nous souhaitons plus de transparence, une évaluation objective et une GRH permettant de prévenir les risques psychosociaux.

Selon Armelle Nouis (académie de Paris) nous pouvons distinguer deux types d'adhésion : ceux qui ont toujours été au Sgen-CFDT et qui apprécient la dimension fédérative du syndicat. Un deuxième groupe d'adhérents est constitué des déçus du syndicat ID dont l'association à FO n'a pas été acceptée.

À Versailles, nous avons misé sur la convivialité et la solidarité, annonce Gilbert Crépin (académie de Versailles). Au Sgen-CFDT, nous avons des revendications sur des dossiers transversaux, par exemple pour une véritable gestion des ressources humaines (GRH) ou pour un pilotage renforcé au niveau des EPLE grâce à une autonomie élargie qui pourrait (ou devrait) leur être accordée.

Quelles sont les avancées obtenues par le Sgen-CFDT ?

Une plus grande prise en compte de la difficulté des personnels de direction sur le terrain et le nécessaire soutien de la hiérarchie, nous dit Sylvie Perron. Une attention plus grande aux promotions et mutations. Une réflexion sur l'évaluation. Concernant les élèves et les familles, une meilleure vision des situations locales et un apport des moyens plus adapté. La création d'un outil de communication sur le suivi des remplacements.

Parmi les demandes que nous avons soutenues et qui ont abouti, nous rappelle Armelle Nouis, figure en bonne place un travail de réflexion entre syndicat d'enseignants et de personnels de direction pour casser les oppositions. Nous avons aussi obtenu un groupe de travail (GT) sur l'accompagnement des personnels de direction en situation de tension qui a permis de se mettre d'accord sur certains modes de fonctionnement du rectorat. De la même façon nous travaillons avec le rectorat sur le protocole de fonctionnement du CHS-CT académique. Au niveau des collèges nous avons fait des propositions pour leur classement dont dépend la répartition de la DGH. Enfin nous avons demandé que les personnels de direction soient impliqués dans la formation des professeurs en ESPE.

Pour Gilbert Crépin, ce qui est important c'est qu'à la rentrée 2014 des référents pour les " groupes des 9 " académiques et départementaux (groupes de dialogue avec le recteur ou les DASEN) et dans les relations avec les collectivités territoriales ont été désignés, en lien avec chacun de nos secrétaires de syndicat. Des GT se sont aussi mis en place dans les départements ainsi que sur la prévention des risques psychosociaux (RPS - mise en œuvre de l'accord d'octobre 2013).

Quels sont les points essentiels pour les 4 ans qui viennent ?

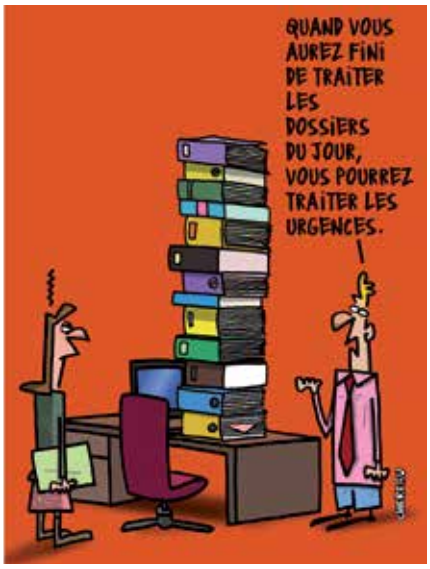
Sylvie Perron n'a pas d''hésitation : une évaluation objective qui prenne en compte les équipes et non une logique de quota. Une plus grande transparence dans les mutations avec la possibilité de connaître les taux de pression sur les postes et donc de faire des vœux réalistes. Une politique de formation continue plus claire.

Pour Armelle Nouis, il faut continuer de travailler sur la GRH et demander davantage de bienveillance vis à vis des chefs d'établissements. « Le regard porté sur notre catégorie est trop dur et trop critique alors que les tâches s'amoncèlent et que les difficultés s'empilent. Le manque de cadres intermédiaires, des personnels administratifs en sous effectif et souvent insuffisamment formés, cela ne facilite pas la tâche...»

Nous appelons de nos voeux une GRH qui permette de limiter les risques psychosociaux, précise Gilbert Crépin. Cette nouvelle politique tiendrait ainsi vraiment compte des caractéristiques de notre métier. Une plus grande reconnaissance y compris sur le plan d'une revalorisation de la carrière et de la rémunération.

Régine Paillard

sgen Cfdt:



ATSS : VOTONS POUR ÊTRE CONNUS ET RECONNUS !

Administratifs, techniciens, personnels de santé, travailleurs sociaux, ouvriers : de qui et de quoi parle-t-on ? Avec le Sgen-CFDT, vous avez toute votre place dans le système éducatif !

Conditions de travail : l'impression générale est à la dégradation.
Tout d'abord, les relations sont de plus en plus complexes entre tous. En effet, dans un monde de plus en plus tourné vers l'immédiateté et la performance, l'impatience et l'exigence font dorénavant loi dans les rapports quotidiens avec les usagers. Cela déteint sur ceux que nous entretenons avec nos collègues, ce qui génère des tensions inutiles au sein des équipes des établissements scolaires et des services administratifs.
Dans le climat social difficile et délétère qui règne dans notre pays, cela a favorisé l'émergence des risques psychosociaux. Le Sgen-CFDT se bat à tous les échelons du système pour leur reconnaissance. Dans un premier temps, c'est reconnaître une souffrance au travail, la formaliser, la verbaliser pour pouvoir la soigner, la réduire, bref atténuer ses conséquences et en identifier les causes. Mais celles-ci sont très difficiles à combattre car leurs origines ne sont pas qu'internes à l'École, loin de là. Elles sont avant tout sociétales et l'École, creuset de la Nation, est le réceptacle naturel des maux de notre société.
Autre élément : la diversification et l'évolution de nos missions qui ne correspondent plus à celles définies lors de la création des différents corps. Cela s'est déjà traduit par la disparition de la catégorie D, intégrée dans la catégorie C il y a plus de dix ans. Aujourd'hui, l'existence d'une catégorie C et d'une catégorie B ont-elles un sens ? Non, leur fusion est un objectif à atteindre. Cependant, une seule mandature n'y suffira pas, surtout dans le contexte actuel de déficit des finances publiques. Mais négocions déjà un échelonnement en deux grades du corps des adjoints dans l'ensemble des filières. Par exemple, supprimons la première et la seconde classe et intégrons-les dans les deux grades supérieurs. Il faut raisonner par étape et non en Big Bang, telle est la vision et le choix du Sgen-CFDT.

Aujourd'hui, l'existence d'une catégorie C et d'une catégorie B a-t-elle un sens ?

Ajoutons à l'ensemble le manque de formation professionnelle obligatoire et efficace. Il est nécessaire que les agents s'adaptent au mieux à la transformation inéluctable de leurs missions. Les outils et les réglementations changent. Ne plus avoir le sentiment de subir ces évolutions et de devoir improviser en permanence serait un facteur de reconquête de la confiance en ses compétences, de remotivation et de stabilité.

Et nos collègues non titulaires ? Dans nos métiers, sans vous, point de salut !
Nous réclamons, au minimum, des contrats de 12 mois pour des affectations sur des postes vacants et des conditions d'accès à des CDI plus favorables. Ces dernières années, nous avons soutenu le recrutement sans concours qui a permis la titularisation de nombre de nos collègues, administratifs notamment. La titularisation pour tous est une jolie antienne mais ne nous leurrons pas, il y aura toujours des agents non titulaires pour assurer des missions très spécifiques ou pour suppléer tel ou tel absent, pour apporter une aide ponctuelle.

Et les salaires ?
Le Sgen-CFDT demande la revalorisation immédiate du point d'indice, un régime indemnitaire équitable, basé sur les fonctions et non les performances. Nous demandons dès aujourd'hui qu'aucun agent de l'État, titulaire ou contractuel, ne soit classé à un indice de début de carrière inférieur au SMIC. Concernant les Ouvriers Professionnels des CROUS nous dénonçons le fait qu'ils aient été laissés en dehors de la négociation !

Qu'avons-nous obtenu ces trois dernières années ? Une mobilité facilitée pour les attachés grâce à la création d'un corps interministériel, une réorganisation du corps des SAENES et un début de rééchelonnement des grilles de rémunération des ADJAENES. Sans être totalement satisfaisantes, ce sont des avancées non négligeables.

Alors pourquoi voter Sgen-CFDT ? Nous avons une action raisonnable et raisonnée, fondée sur le dialogue. Nous soutenons un projet pour l'ensemble du système éducatif, commun à tous, dans lequel chacun a son rôle et sa place. Au sein d'un syndicat général et non corporatiste, les agents des filières ATSS bénéficient du poids et du soutien de la représentation enseignante pour leur défense. Nous travaillons ensemble pour la réussite de tous. Nous combattons le corporatisme sclérosant et stérile, nuisible aux yeux de nos concitoyens. Le Sgen-CFDT est là pour faire tomber les barrières, pour avancer ensemble dans le dialogue, l'action et la confiance.

Vincent Albaud

SANTÉ AU TRAVAIL : LES ÉLU-E-S CHS-CT S'ENGAGENT !

Cyril Chacon anime avec d'autres collègues la section Sgen-CFDT de l'université Paris-Diderot (Paris 7), il est ingénieur de recherche en physique dans un laboratoire scientifique d'une dizaine de personnes (5 permanents et 5 étudiants doctorants) depuis 7 ans, il est donc sensibilisé à titre professionnel à la notion de risques. Fort d'une expérience d'élu au CHS-CT de son université, il aborde avec nous la question de la santé au travail.

Avec une quinzaine de sites dont des hôpitaux et leurs laboratoires (Bichat, St Louis ou Lariboisière), cette université de 25000 étudiants et 4000 personnels est relativement éclatée, le Sgen-CFDT y dispose de deux sièges en CHS-CT et s'y investit pleinement.

L'activité d'un CHS-CT comporte des passages obligés : examen du rapport annuel du médecin de prévention, plan de prévention, bilan social, examen du Document unique d'évaluation des risques (DUER). Au-delà de ces exercices (le CHS-CT se réunit au moins trois fois par an), les élus du Sgen-CFDT sont aussi très sensibles à des problématiques locales, spécifiques à certains sites, au plus près des agents. C'est pourquoi des groupes de travail sont régulièrement créés, par exemple concernant la politique de prévention à mener dans les laboratoires de science ou de médecine face aux rayons ionisants (GT animé par l'assistant de prévention). Ou bien le groupe « Bien-être au travail » sous la direction du vice-président en charge des ressources humaines, chargé d'améliorer les lieux de vie ou espaces de repos, de cuisine pour les agents des laboratoires, notamment pour les collègues des catégories C.

La grande difficulté depuis la mise en place des CHS-CT demeure le manque d'information en direction des agents et le défaut de communication de l'administration sur ces questions « qui font un peu peur » précise Cyril. Ce qui est abordé et discuté, souvent avec expertise, ne parvient pas jusqu'aux agents mais une culture de la santé au travail ne peut se construire qu'avec ces derniers. Il faut donc les informer et les solliciter. Un espace web dédié au CHS-CT, une communication par voie électronique avec utilisation des adresses professionnelles, seraient fort utiles : tout cela fait défaut à ce jour.

L'un des dispositifs les plus précieux du CHS-CT est celui de l'alerte : elle peut concerner une catégorie d'agents, un service ou un site. A partir du moment où une alerte est posée en CHS-CT, l'administration se doit d'y répondre. C'est ce qui s'est produit pour les appariteurs de l'université (de catégorie C) dans le cadre d'une réorganisation de leur travail. L'alerte a été faite en CHS-CT à la suite d'une grève avec usage du droit de retrait. Elle a déclenché des discussions avec le secrétaire général et le directeur des ressources humaines.

Ce qui est discuté ne parvient pas jusqu'aux agents : il est urgent de les informer et de les solliciter.

« Nous nous situons globalement dans un contexte où les contraintes augmentent alors que le nombre d'agents diminue », précise Cyril. « Partout on réorganise, on mutualise, mais on le fait sans les personnels et sans concertation. » Le syndicat a son rôle à jouer : il ne faut pas oublier les possibilités d'évolution et de mobilité pour les agents, il faut obtenir leur participation aux réflexions sur les contenus du travail et l'évolution de leur travail.

Une autre alerte a été lancée concernant les horaires des personnels des bibliothèques, alerte qui n'a pas été suivie par le Snasub-Fsu mais par la CGT et le Sgen-CFDT. Une pétition est en cours face à l'absence de réponse de l'administration. De nombreux collègues vacataires sont dans une situation compliquée dans ces services. Les deux médecins de prévention de l'université (par le biais des visites régulières) se sont faits les relais de cette alerte. Enfin une alerte a été lancée par le médecin de prévention lui-même en CHS-CT concernant la direction des ressources humaines et son management : pression faite sur les cadres, turn-over des cadres. C'est à la fois inhabituel et courageux, cela montre aussi que les questions de qualité des relations au travail et de gestion des ressources humaines prennent de l'ampleur.

Ces questions sont difficiles à aborder avec les personnels : notre objectif est de créer des dispositifs au service des agents, comme par exemple les espaces de dialogue (EDD) qui ont pu être expérimentés sous l'impulsion de la CFDT au ministère des Finances à l'occasion d'une réorganisation d'ampleur. La qualité du travail de demain dépend aussi de ce type d'initiative.

Philippe Antoine, élu CHS-CT

nos infos ens sup recherche :
http://blog.sgen.net/campus/index.php

CONTACTS ILE DE FRANCE

VOTEZ SGEN-CFDT

Sgen-CFDT Académie de Créteil
11/13 rue des Archives
94010 CRÉTEIL cedex
01 43 99 58 39 • creteil@sgen.cfdt.fr
http://www.sgencfdt-creteil.fr
Antenne 77 (Melun) 01 64 64 00 22
77@sgen.cfdt.fr
Antenne 93 (Bobigny) 01 48 96 35 07
93@sgen.cfdt.fr
Antenne 94 (Créteil) 01 43 99 12 40
94@sgen.cfdt.fr

sgen Cfdt:

Contact Sgen-CFDT Recherche EPST
sgencfdt@vjf.cnrs.fr

Contact Administration centrale
administration-centrale@sgen.cfdt.fr

Sgen-CFDT de Paris
7/9 rue E. Dehaynin
75019 PARIS
01 42 03 88 86
paris@sgen.cfdt.fr
http://www.sgencfdt-paris.fr

Sgen-CFDT Académie de Versailles
23 place de l'Iris
92400 COURBEVOIE- La Défense
01 40 90 43 31 versailles@sgen.cfdt.fr
www.sgen-cfdt-versailles.org
Antenne 78 (Trappes) 01 30 50 89 82
78@sgen.cfdt.fr
Antenne 91 (Évry) 01 60 78 37 34
91@sgen.cfdt.fr
Antenne 92 (La Défense) 01 40 90 43 96
92@sgen.cfdt.fr
Antenne 95 (Cergy) 01 30 32 67 55
95@sgen.cfdt.fr

sgen Cfdt:

sgen Cfdt: